

日本の外国人労働者政策と 高度技能移民を巡る議論への一視座

Moving toward a New Debate over Immigration of Skilled Labor in Japan

平 岩 恵 里 子

1. はじめに

近年の移民を巡る研究の中でも、高度技能移民¹を巡る議論が非常に盛んになっている（MPI, 2006）。1990年代以降、グローバル経済を生き抜く競争力の向上を目指す先進諸国間では、医療、科学、ITなどの高度技術分野、ビジネスや金融部門における専門家などへの需要が非常に高まっており、いかにしてそのような優秀な技術者を海外から引き付けるかが、各国の経済政策上の眼目となってきている（Zaletel, 2006）。そうした議論の特徴は、“brain circulation（頭脳還流）”²との関連で語られることが多い。かつて1970年代から論じられた“brain drain（頭脳流出）”が、移民送出国にとって国を担うべき人材の一方的な損失という点で議論されてきたのに対し、“brain circulation”は事象としては受入れ国から送出国への帰国も含め、送出国と受入れ国、双方を往来することで新しいネットワークを構築する可能性を持つ移民の様相として、一方では、送出国の経済発展に寄与する可能性をも含む、より積極的に高度技能労働者の移民を評価し活用しようという議論へと変化している。

“brain drain”については、Bhagwati & Hamada(1974)以来、さまざまな視点から論じられているが、より高度な技術を持つ熟練労働者を多面的に捉

える視点は Johnson & Rogets(1998) 以来、実証分析、理論分析ともに豊富になりつつある。高度な知識や技術を持つ労働者に関する報告書及び研究は、例えば Solimano (2003、2004、2006) が発展途上国と高度熟練労働者移動との関連を分析し、U.N. (2006) は高度熟練労働者移動が経済発展をうながす視点を論じている。Aneesh (2000) は、高度な知識・技術を持つ労働者とインドにおけるオフショア労働³との関連を分析している。Findlay(2001) は、英国への高度技能移民の多くが発展途上国出身である現実と豊富なデータを踏まえ、英国にとって“brain gain”である状況から、双方にとって有益になるような“brain exchange”となる政策を探るべきであると提言している。Wong & Yip(1999) は教育産業を含む 2 部門重複世代モデルを用いて、“brain drain”と経済成長の関係を分析し、“brain drain”が結果的に送出国の経済成長を妨げる結果を招くことを導いているが、送出国が積極的な教育政策を採用することによって“brain drain”がもたらす経済成長への弊害を取り除くことができることも示している。Iguchi(2002) は、熟練労働者が自国で失業している場合はたとえ流出しても経済発展のボトルネックにはならないこと、熟練労働者はそれぞれ異なった技能を持ち、例えばあるタイプの技術者が移民しても、それとは別の技能を持った移民が流入する可能性があること、熟練労働者の出国はひいては新しい技術やネットワークを自国にもたらす可能性が高いこと、高度教育を受けた技術者が海外で働くことで、自国での高度教育へのインセンティブが高まり長期的には途上国に望ましい効果をもたらす可能性があること、海外で働く熟練労働者からの送金が負の効果を補いうること、などの点を指摘している。

こうした高度技能移民を巡る議論の一方、日本ではフィリピンとの経済連携協定 (FPA) に 2006 年 9 月署名、フィリピン看護師や介護福祉士を条件付ではあるものの受入れることとなった。「(日本) 初の労働開国」⁴とも言われる昨今の日本の外国人労働者問題は、少子高齢化の面からも移民受入れの議論が

なされることが多い。しかし他方では、国内のソフトウェア関連の技術者不足も取り沙汰され⁵、インドなどで技術者を雇用する、いわゆるオフショア生産が始まっている現実、外国人労働者政策の枠組み、なかでも先進諸国で進む高度技術移民政策の枠組みに引き付けて考える必要がある。本稿では、日本の外国人労働者政策を、高度技術移民を巡る議論と視点から捉え直し、今後検討すべき政策の方向性と可能性を検討する。

第2節では、これまでの日本の外国人労働者政策を概観する。第3節では、日本における高度技能移民をアジア諸国との域内労働移動の視点から現実の動きを把握しておく。第4節で、米国をはじめ、イギリス、ドイツを例にとり、欧米諸国の高度技能移民受入れ政策を検討したうえで、第5節で日本の高度技能移民受入れ政策の可能性を議論することで本稿のまとめとし、同時に今後の課題を述べる。

2. 日本の外国人労働者政策

(1) 日本の外国人労働者政策⁶

日本では、1970年の外国人登録者数は70万人であったが、2005年末には201万を超え、総人口の1.57%を占めるに至っている。日本で外国人労働者の受入れが本格的に検討され始めたのは外国人の増加した1980年代以後のことであった⁷。1970年代まで日本は国内の農村―都市間移動の労働力に依存していたため、外国人労働者受入れ議論は起こらなかったが、1980年代の日本の景気上昇過程において初めて人手不足が経営上の制約として浮き上がった。特に建設、製造、卸売・小売・飲食の中小企業で人手不足感が強く、こうした職場に非合法に滞在するアジア諸国から労働者が入っていった。こうした流入の一方、1990年に制定された「出入国管理及び難民認定法」(以下、入管法)では、日系人の就労が認められた結果、現在20万人を超える規模のブラジルをはじめとした日系人が流入するようになった。

入管法改正前の国籍別の外国人入国者は戦後から 1987 年までは一貫して米
 国が多かったが、以後、韓国、中国、フィリピンなど、アジアからの入国が増
 加した。1980 年からの 10 年間で入国者総数に対する割合が増加しているの
 は韓国⁸とフィリピンであった。表 1 は 1986 年以降 2005 年までの国籍別外
 国人居住者数である。この表には出ていないが、時間差を伴いながらバングラ
 デシュ、イランからも 1990 年に入って入国者数が増加した。当時、観光目的
 などの短期滞在が入国の 8 割以上を占めていたが、中国は 73%が就学・就職
 などを目的とし、フィリピンは 56%が興行目的であった。入国者数が増える
 にしたが、出国者数との差である入国超過数は 1987 年から増加傾向を示す
 ようになったことから、短期滞在とはいえ、実際には就労目的の入国も多く不
 法就労の温床となった可能性は高い。日本はバングラデシュ、パキスタン、イ
 ランとのビザ免除協定を結んだことによって入国の可能性が断ち切られてお
 り、これらの国々からの入国者の労働市場は小さくなっていると思われる。し
 かし、厚生労働省によれば、不法就労者全数は一時期よりも減少したとはいえ、
 2003 年末で 20 万人を超えていると推計されている（表 2 参照）。

表 1 日本における国籍別外国人登録者数

【1986年から2005年、上段：実数（人）、下段：構成比（％）】

国籍	1986年	1990年	2000年	2005年
総数	867,237	1,075,317	1,686,444	2,011,555
韓国・朝鮮	677,959	687,940	635,269	598,687
中国	84,397	150,339	335,575	519,561
フィリピン	18,897	49,092	144,871	187,261
その他アジア	21,656	37,189	128,914	178,476
ブラジル	2,135	56,429	254,394	302,080
ペルー	553	10,279	46,171	57,728
米国	30,695	38,364	44,856	49,390
その他	30,945	45,685	96,394	118,372
総数	100.0	100.0	100.0	100.0
韓国・朝鮮	78.2	64.0	37.7	29.8
中国	9.7	14.0	19.9	25.8
フィリピン	2.2	4.6	8.6	9.3
その他アジア	2.5	3.5	7.6	8.9
ブラジル	0.2	5.2	15.1	15.0
ペルー	0.1	1.0	2.7	2.9
米国	3.5	3.6	2.7	2.5
その他	3.6	4.2	5.7	5.9

資料）法務省「在留外国人統計」

(2) 1990 年改正入管法の意図と影響

1990 年の入管法は知識・技術者の受入れ拡大とともに未熟練労働者の締め出しが眼目であった。知識・技術者の在留資格が拡大する一方で、就労資格のない外国人を雇った雇用主には罰則規定が設けられた。前述したように外国人労働者問題に不法就労者増の形で日本が初めて直面した時、その対策として米国、及び欧州諸国の移民政策経験を学ぶことは当然行われた。それは「定住化」の問題であり、外国人労働者は労働者として移住先に居続けるわけではなく、生活者として結果的に移住先で家族を呼び寄せて移住する、ゆえに未熟練労働者を受け入れることは避けるべきである、という教訓であった。

同入管法のもう一つの眼目は、日系人の就労が三世までに限って合法化されたことである。日系ブラジル人、日系ペルー人の就労は増加の一途をたどり、製造業及びその下請企業にその多くが雇用されている。ブラジルは 1980 年代の経済停滞時期、いわば血縁関係にある日本への就労は米国などと並んで移住先選択肢に入っており、日本側の入管法でその条件が整った形で就労が進んだのである。群馬県太田市や静岡県浜松市、愛知県豊田市などには日系ブラジル人が多く居住している⁹。

さらにもう一点の眼目は、外国人研修制度・技能実習制度¹⁰が入管法に盛り込まれたことである。しかし、この制度はむしろ通常の賃金では労働者を確保できない業界・企業において利用されているという指摘・批判はつとにされてきたところである。さらに帰国すべき時期が来ても不法に滞在し続けるケースも見られる。

日本に外国人労働者政策は、あくまでも「単純労働」を受け入れない方針の結果として、日系人の就労、研修・実習制度という政策を採用してきた。

3. 高度技能移民に対する日本の外国人労働者政策とアジア域内労働移動

本節では、日本において専門的・技術的分野で就労する外国人労働者の実態を見るために、アジア域内における専門職の労働移動を概観することとする。専門的・技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れる方針は、1999 年に出されている。2005 年の第三次出入国管理基本計画でも「経済のグローバル化や産業の高度化に伴い、世界で通用する専門的な知識や技術等を有する優秀な外国人の国際的な人材獲得競争は激しくなっている。(中略) そうした高度人材は我が国の経済社会にとって多大なる貢献が期待できることから、出入国管理行政としてもその獲得・定着化のための方策を講ずる必要性が増している。そこで、現在も積極的な受入れを図っている専門的、技術的分野の外国人のうち、例えば、各国がその専門的な知識や技術の獲得を争うような、より高度な知識や技術を有する外国人など、高度人材といえる範囲について検討した上で、措置を順次実施していく」としている。

近年、アジア地域での労働移動には地域内での移動が増加していることが観察されている。ILO(2006)によれば、1970 年代、80 年代にはアジア諸国からの移民は 90%が同地域以外に就労の場を求めていたが、1995 年から 2000 年の 5 年間に合法・不法含めて出国した 290 万人のうち 40%がアジア・太平洋地域の国々で就労している。Iguchi(2005)は、東アジア地域における短期就労移動に見られる特徴として、労働移動の方向は決して一方向ではなく、域内で進展している財・サービス・投資の流れと呼応するように労働移動も双方向に流れていることが観察されると述べている。

表 2 は、日本における在留資格別外国人労働者数の推移である。「人文知識・国際業務」、「技術者」の伸びは著しく、「企業内転勤」も伸びている。Iguchi(2002)は、外国人労働者が持つ資格や技能を国家間で比較可能にするため、もっとも熟練度が高いと思われる企業内転勤、研究者・教授、高度専門

表2 在留資格別外国人登録者数の推移

在留資格	1996年末	2000年末	2001年末	2002年末	(人、%)	
					2003年末	外国人労働者に占める割合
就労目的の資格者計	98,301	154,748	168,783	179,639	185,556	23.6
教授	4,573	6,744	7,196	7,751	8,037	1.0
芸術	272	363	381	397	386	0.0
宗教	5,010	4,976	4,948	4,858	4,732	0.6
報道	454	349	348	351	294	0.0
投資・経営	5,014	5,694	5,906	5,956	6,135	0.8
法律・会計業務	65	95	99	111	122	0.0
医療	140	95	95	114	110	0.0
研究	2,019	2,934	3,141	3,369	2,770	0.4
教育	7,514	8,375	9,068	9,715	9,390	1.2
技術	11,052	16,531	19,439	20,717	20,807	2.6
人文知識・国際業務	27,377	34,739	40,861	44,496	44,943	5.7
企業内転勤	5,941	8,657	9,913	10,923	10,605	1.3
興行	20,103	53,847	55,461	58,359	64,642	8.2
技能	8,767	11,349	11,927	12,522	12,583	1.6
日系人等の労働者	211,169	233,187	239,744	233,897	230,866	29.3
その他	321,712	321,305	327,433	350,337	370,927	47.1
技能実習・ワーキングホリデー等	8,624	29,749	37,831	46,445	53,503	6.8
留学生の資格外活動許可	30,102	59,435	65,535	83,340	98,006	12.4
不法残留者	282,986	232,121	224,067	220,552	219,418	27.9
合計	631,182	709,240	735,960	763,873	787,349	100.0
(参考)						
在留外国人人数	1,415,136	1,686,444	1,778,462	1,851,758	1,915,030	100.0
うち永住者	626,040	657,605	684,853	713,775	742,963	38.3

- (注) 1. 就労目的資格者のうち、外交・公用は除外。
2. 日系人等の労働者は、「定住者」「日本人の配偶者」及び「永住者の配偶者」の在留資格を基に厚生労働省が推計した数値。
3. 技能実習・ワーキングホリデー等は、在留資格が「特定活動」の人数を基に、厚生労働省が「就労していると考えられるもの等」として推計した数値。
4. 留学・家族滞在資格については「資格外活動」の許可を得ることにより、1日4時間までの就労が可能。ここでは、資格外活動の許可を得た人数をカウントした。
5. 上記以外にも不法入国者、及び就労目的以外で入国し不法に就労している者が相当数存在すると思われる。
(資料) 法務省入国管理局統計、同資料を基にした厚生労働省推計
(出所) 内閣府ホームページ (<http://www.esri.go.jp/>)

資格労働者（公的な試験合格者、あるいは何らかの認定資格保有者）における短期就労者を「Core HS(Core Highly-skilled workers)」と位置付け、その概念を取り入れたアジア域内の熟練労働者の動向を導いている（表3、表4）。「Core HS」に分類される熟練労働者のうち、アジア諸国ではむしろ企業内転勤が多く、これに属さない専門職労働者、高度専門資格労働者、研究者などの移動が少ないことが分かる。一方、熟練労働者全体で捉えれば、Iguchi(2002)も述べているように、アジア地域内の高度な熟練労働者は同じ地域内からの人

材が供給源となっており、このことは、米国での短期就労・高度技術職枠である H1-B ビザ保有者に占めるアジア地域からの出身者の割合が高いこととも符合する (Martin,2002、Chalamwong,2004)。

表3 外国人労働者（合法）の流入数（日本、タイ、香港、インドネシア）

	Japan (2002)	Thailand (1999)	HKChina (1999)	Indonesia (1998)
Intra-C.transfer	4,739	23,637	7,294	9,785
Researcher,Specialist and Professional	18,335	-	2,533	8,152
Core HS total	23,074	23,637	9,827	17,973
Other Workers	106,794	46,130	5,681	17,123
Legal Workers	129,868	73,613	15,508	35,096

(出所) Iguchi(2002) pp.46

筆者注：Core HS は、Iguchi(2002) による熟練労働の分類で、Intra-C. transfer(企業内転勤)、Researcher, Specialist and Professional(研究者、教授職、専門職労働者、高度専門資格労働者)を指す。Other Workers は、介護者、興行など熟練労働とは見なされない職の従事者を指す。

表4 外国人労働者（合法）ストック数（日本、韓国、マレーシア、フィリピン、中国）

	Japan (2002)	Korea (2000)	Malaysia (1999)	Philippines (1998)	Chain (1999)
Intra-C.transfer	14,351	6,712	22,729	5,837	69,636
Researcher,Specialist and Professional	75,201				14,376
Core HS total	89,552				84,000
Other Workers	656,206	5,878	-		
Legal Workers	154,748	12,590	-	5,956	84,000

(出所) Iguchi(2002) pp.47

しかし、Iguchi (2002) が指摘する日本の「Core HS」の内容を見てみると、在留資格である「人文知識・国際業務」が半数以上を占めている (表2参照)。これは貿易・旅行事務、翻訳、通訳、語学教師の在留資格である。こうした傾向に呼応すると思われる現実が、企業が感じる人手不足感を持つ分野の人材である。

2001 年に（財）社会経済生産性本部が行った「少子・高齢社会の海外人材リソース導入に関する調査研究報告書」によれば、企業が人手不足感を強く感じているのは、情報通信産業、バイオエレクトロニクス、環境、バイオサービス、研究支援の分野である。言葉や生活習慣の違いから、外国人労働者雇用は結果的にコスト高くなってしまうことが雇用を躊躇する原因、と分析している。それはつまり、情報通信やバイオなど、日本の企業競争力が問われる産業の人材に関しては、海外からは日本がその就労先として入っていないことを意味する。

4. 先進諸国の高度技術移民受入れに対する取り組み

ここでは、高度かつ専門的な技能を有する移民を受け入れようとする先進諸国の具体的な取り組みを、米国、イギリス、ドイツの例で概観しておく。いずれの国も 1990 年代以降に技術労働者の不足に直面しており、特に IT 関連企業の人手不足感が高度技能移民を呼び込む政策を早急に整える必要があったからである。

米国は、いち早く IT 技術者不足に対応し、1990 年の移民法改正で専門職を対象とした短期就労移民 H-1B ビザを制定した。これは、高度専門知識の理論的かつ実践的応用を要求される専門職種であり、最低でも学士あるいはそれ以上の学歴を有することが条件とされる。H-1B ビザによる就労は、その多くを IT 関連企業が吸収し、当初年間 65,000 だった上限が 1990 年代を通じて 2 度引き上げられ 2001 年には 195,000 となったが、現在では元の水準に戻っている。

イギリスも 1990 年代後半から専門知識を有する技術者不足に直面したことから（Findlay, 2001）、2002 年に High Skilled Migrant Programme（HSMP）を導入した。企業が自国民だけでは不足する専門職に対して外国人労働者を雇用することを可能にするもので、移民の持つ能力を様々な視点からポイント化し¹¹、一定以上と認められれば 4 年の滞在が認められる。申請時には雇用主と

の契約が不要である点も特徴であり、以降、2度の改正を経て”高度技能者が欧米社会で最も移民しやすい国”（Zaletel, 2006）と言われるほどまで規制を緩和している。2002年には1000件あまりだったHSMP取得者が、2004年には7000件を超えるまでになった¹²。

ドイツでは、自国のIT企業が自国民だけでは十分に技術者を雇用できないという主張を受けて、2000年にGerman Green Card（GGC）制度を導入した。EU域外国のIT専門家に対し、5年の就労期間、認可枠20,000件でスタートした。しかし、企業側の要請は76,000にも及んだために改正措置を迫られたものの実施には至らず、滞在期間延長措置で対応しているのが現状である。また、米国のH1-B、イギリスのHSMP制度がいずれも許容滞在期間終了後に永住ビザへの申請を可能としたことに対し、ドイツはそれを認めていない点が特徴である。GGCがスタートした2000年には4,000件あまりだった認可数が2001年には6,000件（6,409件）にのぼったものの、2002年以降は3,000件に満たない水準で推移している。

しかし、2000年に移民問題検討のために設置された対ドイツ人口移動独立委員会（Independent Commission on Migration to Germany）は、2001年の報告書の中で、「ドイツ経済が競争力を維持していくためには、技術と情報を高度に保つ必要性を意味するが、それは同時に高度の技術を有する人たちの獲得競争が国際的に高まることである」とし、「現在390万人の失業者がいるにもかかわらず、高度技術及びそれに準じる技術を必要とする職場に就くだけの資格を持った人たちが不足している。（中略）移民を増やすことが国を富ます上で必要であることについて、国民一般を説得していくことが大切である。これは、有能な人たちを優先し、能力のない人たちを避けるという意味で、移民の選択を体系化することである」と述べている（日本貿易振興会、2003年）。

ドイツのGGC制度の認可数が減少し始めたのは、折から世界的な景気減速が背景にあることは指摘できるものの、イギリスでのHSMP申請数はいま

だ増加傾向にあること、さらにはこれら3国以外の国、たとえばフランスや、ニュージーランドなどでも同様の制度が検討されている点から見ても、先進諸国における高度技能を持つ人材への需要はまだまだ高いことを示している。同時に、グローバル経済を生き抜く競争力を保持するには、高度かつ専門的な技能を有する人材の獲得が鍵である、との認識を各国が持っていることがうかがえる。

5. 日本の高度技能・専門職における外国人労働者政策の可能性

一まとめと課題

米国をはじめとする先進諸国が高度かつ専門的な技能を有する人材に対する人材を海外に求め、移民として自国に受け入れる政策整備に乗り出したのは、1990年代後半以降という比較的新しい現象である。第1節でも見たように、“brain circulation”、あるいは“highly skilled migration”に関する実証上または理論上の研究が近年様々な角度からなされてきていることから、高度技能移民に対する関心は確実に高まっている。そうした中で、日本の高度かつ専門的な技術を有する外国人労働者への対応はどうすべきであろうか。第2節で述べたように、日本の外国人労働者に対する政策は、欧米諸国の経験を鏡として行われてきた経緯があり、そこには定住化の回避と未熟練労働者の受入れ回避という、いずれも“回避”の視点から議論されてきた。そうした視点は、欧米諸国が長年にわたって移民を受入れた結果を反映したものであって、今回本稿で取り上げている高度技能移民を積極的に受入れた場合の、例えば米国やイギリス、ドイツなどの経験はまだまだ日が浅く、結果としてどのような事態が生じるかについては明らかにはなっていない。

日本における2005年の第三次出入国管理基本計画においては、各国がその専門的な知識や技術の獲得を争うような、高度人材の受入れについて措置を順次検討していく、とあるものの、具体的な内容はまだ定まっていない。しかし、

こと人材獲得競争に関しては、欧米諸国を鏡とする“回避”措置を取る時間を持つ余裕はないであろう。そこで、日本が現在とりうる政策として何が考えられるであろうか。

先述した「少子・高齢社会の海外人材リソース導入に関する調査研究報告書」が、理工系を中心とした外国人留学生導入の拡大などと並んで、「ハイテク分野の人材を招致するために、高等教育機関・研究機関等を中核とした産業集積地区を多数整備し、人材拠点とするべきである」と提言しているが、人材拠点としては日本国内に限ることなく、民間の海外における教育機関や研究機関をも視野に入れることも考えてよいのではないか。あるいは、海外の教育機関、研究機関と提携することで双方の国の高度な技術・熟練を持つ人材育成をすることも可能であるし¹³、むしろそうした高度技術・熟練労働者の還流を日本へうながすことも考えられる。同時に、新しい高度教育システムのあり方と評価体系の構築も必要となろう。

本稿では深く議論することができなかったが、高度な知識と技能を持つ人材を国内に受入れずに活用することに関しては、オフショア生産の可能性も考慮に入れる必要があろう¹⁴。また、米国やイギリス、ドイツをはじめ、人材獲得に乗り出している国々の政策が現実にとどのような国からどのような人々を引き付けているのかについても詳細な検討も必要である。また、イギリス、ドイツなど EU という域内を一つの労働市場として捉えることのできる場合の移民政策と、日本がアジア諸国との関連で政策を考えることができるかどうかは、また別の視点から検討が求められる。今後の課題としたい。

脚注

-
- 1 高度技能移民は、“highly skilled immigration”を指しており、“the highly skilled”に対しては、(高度)熟練労働者などと訳されることも多いが、本稿では高度技能移民(文脈によっては高度技能労働者)と統一する。一般的な定

- 義として、主に科学・技術分野において高等教育を修めており、そのレベルの能力を通常求められる職に就いている労働者を指す (Uchida, 2006)。
- 2 “brain drain” に関しては、「頭脳流出」という表現が一般化しているが、“brain circulation” については一般的に使われている表現はまだなく、便宜上「頭脳還流」と表現している。以後、本稿ではそのまま brain circulation を使うこととする。
 - 3 日本政策銀行 (2005) によれば、オフショアリングは、一般的に企業がその仕事の一部を他国に移すことと定義され、海外に資本関係のない企業に単にアウトソースする場合の他、自ら海外子会社を設立してコントロールする場合なども含まれ、むしろ後者の方が増加している。
 - 4 日本経済新聞、2006 年 9 月 12 日。
 - 5 日本経済新聞、2006 年 10 月 23 日。
 - 6 外国人労働者政策という表現は明示的には日本には存在しない。ここでは、梶田 (1994) の見解に従うことにしたい。すなわち、「外国人労働者」の入国は「出入国管理及び難民認定法」によって専門的なカテゴリーに限ってのみ許可され、「単純労働者」など一般労働者は法的に認められていないために、合法的には「外国人労働者」は存在しない。
 - 7 梶田・宮島 (2002) によれば、日本の外国人は大きく分けると在日コリアンに代表される「オールドタイマー」と、1980 年以降に日本に入国した「ニューカマー」に大別される。
 - 8 韓国からの入国は 1988 年のデータでは 95% が観光目的などの短期滞在であった。しかし在留者となると、1986 年以降通減しているのが目立つ。韓国の場合は帰国や日本国籍を有するようになるなど、特殊な場合が多いため他国とは一律に比較しにくい。
 - 9 ブラジルからこうした特定の地域への就労移住を丹野 (2004) は「ピンポイント移住」と呼んでいる。その背後にはブラジルにおいて日本への就労希望者をリクルートする合法のブローカーの存在があり、日本の産業界による「合法」の外国人労働

者への要請がこうした形で定着したとも言える。

- 10 研修制度は、1年間の間に日本の産業・職業上の技能・技能習得を支援する制度。技能実習制度は、研修後3年を最長として、研修によって修得した技能と知識を雇用関係のもとでさらに実践的に学ぶ制度。
- 11 学歴、職歴、収入、専門分野での業績などをカテゴリー別にポイント化し、合計ポイントが75ポイント以上であれば就労を認められる制度。カナダやオーストラリアも同様のポイント制度を採用している。2003年には最低獲得ポイントが65ポイントになり、かつ28歳以下であればポイント加算が行われるなど、制度の緩和化が進んだ。
- 12 2006年11月、イギリスはこのHSMP制度を不正使用の懸念からいったん停止し、英語能力と学士の資格を義務付ける制度へと変更している（MPI, 2006）。まだ変更後間もないため、不正使用の現実や変更点などについて本稿では詳述する準備がでなかった。
- 13 例えば、マザーマシン最大手のヤマザキマザック㈱は、米国の製造拠点と地元の大大学とパートナーシップを結び、高度熟練技術者の育成を行っている。
- 14 近年、米国企業は、従来は海外移転の対象ではなかった非製造部門を海外に移転するオフショアリングを進めている。Forrester Research社によれば、オフショアリングされる米国の労働者は2002年の400千人から、2015年には3,300千人まで増加すると予測している。A.T.Kearney社が、同社が考案した基準に基づきオフショアリング先の国々を評価（基準には、コスト、職能熟練度、ビジネス環境など）によれば、トップ3はインド、中国、マレーシアである。McKinsey & Companyによれば、受注金額ではインドがトップで、2005年で12.2 billionドル。以下、アイルランド（8.6 billionドル）、カナダ（3.8 billionドル）と続く。

参考文献

- Aneesh, A., (2000) “*Rethinking Migration: High-Skilled Labor Flows from India to the United States*” , Working Paper 18, The Center for Comparative Immigration Studies, University of California, San Diego, August 2000.
- Bhagwati, J.N., and K. Hamada, (1974) “The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A Theoretical Analysis” , *Journal of Development Economics*, No.1, pp.19-42.
- Bhagwati, J.N., (1977) Introduction. In *the Brain Drain and Taxation: Theory and Empirical Analysis*, ed. J.Bhagwti. Amsterdam: Northe Holland.
- Borjas, G.J., (1999) *Heaven’s Door- Immigration Policy and the American Economy*, Princeton University Press.
- Borjas, G.J., (2006) “*Immigration in High-Skill Labor Markets: The Impact of Foreign Students on the Earnings of Doctorates*” , NBER Working Paper Series, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Briggs, JR., Vernon M., (2003), *Mass Immigration and the National Interest: policy directions for the new century*, 3rd edition, M.E. Sharpe.
- Chalamwong, Y., (2004), “*The Migration of Highly Skilled Asian Workers in OECD Member Countries and Its Effects on Economic Development in East Asia*” , A Joint MOF/PRI-OECD Research Project: The Impact and Coherence of OECD Country Policies on Asian Developing Economics, May 2004.
- Cornelius, Wayne A., Takeyuki Tsuda, Philip L. Martin and James F.Hollifield, (2004) *Controlling Immigration*, Stanford University Press.

Findlay, A., (2001) *From Brain Exchange to Brain Gain: Policy Implications for the UK of Recent Trends in Skilled Migration From Developing Countries*, International Migration Papers 43, International Labour Office, Geneva.

Iguchi, Y., (2002) *Changes in Labour Market and International Migration Under Rapid Economic Adjustment in Japan (Migration and Labour Market in Asia)*, The Japan Institute of Labour, 2002.

Iguchi, Y., (2005) “*Possibilities and Limitations of Japanese Migration Policy in the Context of Economic Partnership in East Asia*”, UN/POP/MIG/2005/07., N.Y.

Johnson, Jean M. and Mark C, Regets, (1998) *International Mobility of Scientists and Engineers to the United States- Brain Drain or Brain Circulation?*, National Science Foundation, NFS pp.98-316, Issue Brief, June.

梶田孝道 (1994)、『外国人労働者と日本』、日本放送協会。

梶田孝道・宮島喬編 (2002)、『国際化する日本社会』、国際社会1、東京大学出版会。

小井土彰宏 (2003)、「岐路に立つアメリカ合衆国の移民政策」、駒井洋監修、小井土彰宏編著、『移民政策の国際比較』、第1期第3巻、明石書店。

駒井洋監修、小井土彰宏編著 (2003)、『移民政策の国際比較』、明石書店。

Migration Policy Institute, (2006) “*Growing competition for the “Right” Skilled Workers*”, Issue #6, from Top 10 Migration Issues of 2006, Migration Information Source, December 1.(<http://www.migrationinformation.org/Feature/>)

日本政策投資銀行 (2005)、「米国企業の Offshoring (オフショアリング) の進展と影響」、駐在員事務所報告 W-74、ワシントン駐在員事務所、2005年1月。

- 日本貿易振興会 (2003)、「米国の移民」、海外調査部、2003 年 3 月
- OECD, (2004) Trends in International Migration, SOPEMI 2004 Edition.
- Saxenian, A., (2002) “Brain Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off” , *The Brookings Review*, Winter 2002, Vol.20, No.1, pp.28-31.
- Saxenian, A., (2000) *Brain Drain or Brain Circulation? The Silicon Valley-Asia Connection*, Harvard University Asia Center, South Asia Seminar, Weatherhead Center for International Affairs, Modern Asia Series Fall 2000, September 29.
- Schmitt, N. and Antoine Soubeyran,(2005) “A simple model of brain circulation” , *Journal of International Economics*, In press, Corrected Proof, Available online 5 October 2005.
- (財) 社会経済生産性本部 (2001)、「少子・高齢化社会の海外人材リソース導入に関する調査報告書」、新しい海外人材政策の構築に向けて、2001 年 6 月
<http://www.jpc-sed.or.jp/teigen/index.html>
- Solimano, A., (2003) “*Globalizing Talent and Human Capital: Implications for Developing Countries*” , a paper prepared for the 4th Annual World Bank Conference on Development Economics for Europe, Oslo, Norway, June,2002.
- Solimano, A., (2004) “*International Mobility of the Highly Skilled: The case between Europe and Latin America*” , working paper, series no.1, January, 2004.
- Solimano, A., (2006) *The International Mobility of Talent and Its Impact on Global Development: an overview*, United Nations, New York, N.Y., August.
- Stafford, Ned, (2003) *Brain drain? What brain drain?*, News from The Scientist 2003, vol.4, issue 1., page 20031223-03, 23 December.

- Stöbbe, Holk, (2000) “*Undocumented Migration in the USA and Germany: An Analysis of the German Case with Cross-References to the U.S. Situation*” , working paper 4, February 2000, The Center for Comparative Immigration Studies, University of California, San Diego.
- 丹野清人 (2003)、「ブローカーの社会学 ピンポイント移住と地域労働市場」、現代思想 2003 年 5 月、第 31 巻第 6 号、青土社。
- Wong, K. Y., (1995) *International Trade in Goods and Factor Mobility*, The MIT Press. (『現代国際貿易論 I・II—財貿易と要素移動の統合理論』, 下村耕嗣、太田博史、大川昌幸、小田正雄訳, 多賀出版, 1999.)
- Wong, Kar-yiu and C.K.Yip, (1999) “Education, economic growth, and brain drain” , *Journal of Economic Dynamics and Control*, 23, pp.699-726.
- Yatsko, P., (2002) *Brain circulation*, News from Forbes.com., 16 September, 2002.
- Zaletel, Petra., (2006) “Competing for the Highly Skilled Migrants: Implications for the EU Common Approach on Temporary Economic Migration” , *European Law Journal*, Vol.12, No.5, pp.613-635.